

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



# **TAJUK**

**AMALAN SUMBER MANUSIA DAN KESEIMBANGAN TUNTUTAN KERJA-  
TANGGUNGJAWAB PERIBADI TERHADAP KEPUASAN KERJA: KAJIAN  
DI JABATAN KESELAMATAN UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**



**DISEDIAKAN OLEH  
MUHAMMAD HAFIZ BIN MOHD GHAZALI**

**UUM**  
**Universiti Utara Malaysia**

**Tesis ini diserahkan kepada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,  
Universiti Utara Malaysia sebagai memenuhi syarat keperluan Ijazah  
Sarjana Sains Pengurusan**

## **PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**

### **(Certification of Project Paper)**

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**MUHAMMAD HAFIZ BIN MOHD GHAZALI (814403)**

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of) MASTER OF MASTER OF SCIENCE  
(MANAGEMENT)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

**AMALAN SUMBER MANUSIA DAN KESEIMBANGAN TUNTUTAN KERJA-  
TANGGUNGJAWAB PERIBADI TERHADAP KEPUASAN KERJA: KAJIAN  
DI JABATAN KESELAMATAN UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek

(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **DR. FADZLI SHAH BIN ABD. AZIZ**

(Name of Supervisor)

Tandatangan : \_\_\_\_\_

(Signature)

Tarikh :

(Date)

## **KEBENARAN MERUJUK TESIS**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan untuk memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM untuk mempamerkan sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk catatan dan salinan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran daripada penyelidik. Penyataan rujukan kepada penulis dan pihak UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas kertas projek ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN PUSAT PENGAJIAN PENGURUSAN PERNIAGAAN (SBM)**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**06010 SINTOK KEDAH DARULAMAN**

## ABSTRAK

Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam melahirkan tenaga kerja yang berkualiti. Tujuan kajian ini iaitu mengkaji hubungan amalan sumber manusia dan keseimbangan tuntutan kerja dengan kepuasan kerja. Kajian ini menggunakan soal selidik dan melibatkan 104 staf Jabatan Keselamatan Universiti Utara Malaysia. Hasil dapatan kajian ini mendapati amalan sumber manusia tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Seterusnya didapati faktor demografi yang iaitu umur dan juga tempoh perkhidmatan tidak menunjukkan perbezaan hubungan terhadap kepuasan kerja dan tuntutan tanggungjawab peribadi, namun begitu faktor jantina mempunyai perbezaan yang signifikan. Sehubungan itu, bagi pelaksanaan program latihan atau pengurusan sumber manusia ciri-ciri demografi yang perlu diambil kira pengisian dalam pembangunan kandungan program.



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## **ABSTRACT**

Job satisfaction very important role in producing quality workforce. The objective this study is to examine the relationship between HR practices and demand balance and job satisfaction. This study applied questionnaires and had involved 104 staffs from Security of Departments, Universiti Utara Malaysia. The results of this study show that human resource practices were not significantly related to job satisfaction. The demographics factor of age and length of service also showed no difference in relation to job satisfaction and demands personal responsibility, but the gender factor has a significant difference. Accordingly, for the performance of the training program or human resource management which demographic characteristics are taken into consideration for program content development.



## PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Dipanjatkan kesyukuran kerana dengan limpah kurnianya kertas projek ini dapat disiapkan sepenuhnya. Mudah-mudahan kertas projek ini dapat menyumbang sedikit sebanyak maklumat kepada semua pihak. Jutaan terima kasih ditujukan khas buat penyelia projek yang amat dihormati iaitu Dr. Fadzli Shah Abd. Aziz yang banyak membantu sepanjang proses menyiapkan kertas projek ini. Segala jasa dan tunjuk ajar beliau memberikan pengalaman dan pembelajaran baru buat diri saya untuk kegunaan masa akan datang. Segala bimbingan, nasihat, tunjuk ajar, idea dan segalanya yang diberikan mudah-mudahan diberkati Allah. Tidak dilupakan kepada kakitangan Jabatan Keselamatan, Universiti Utara Malaysia yang banyak memberikan kerjasama, maklum balas dan komitmen bagi menyiapkan kertas projek ini. Jasa baik kalian tidak akan saya lupakan.

Seterusnya di kesempatan ini juga saya ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada keluarga khasnya isteri tercinta, Yusniza Binti Mat Isa @ Mahmood dan anak-anak yang dikasihi yang banyak memberikan keceriaan, kebahagiaan, kerjasama, sokongan, dorongan dan pengorbanan masa dan emosi sepanjang tempoh pengajian saya ini. Ucapan terima kasih juga saya titipkan khas buat ibu dan mertua yang dikasihi yang sentiasa mendoakan kejayaan saya dan keluarga setiap masa dan ketika.

Akhirnya, saya turut ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan terutamanya yang sama-sama mengikuti Program Master of Sains Management ini. Perjalanan ini mungkin tidak akan tercapai matlamatnya tanpa tunjuk ajar dan sokongan kalian semua.

## KANDUNGAN

<b>PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK.....</b>	<b>i</b>
<b>KEBENARAN MERUJUK TESIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGHARGAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KANDUNGAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SENARAI JADUAL .....</b>	<b>i</b>
<b>SENARAI RAJAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>SENARAI SINGKATAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB SATU: PENDAHULUAN .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1    PENGENALAN.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2    LATAR BELAKANG KAJIAN.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3    PERNYATAAN MASALAH .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4    PERSOALAN KAJIAN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.5    OBJEKTIF KAJIAN .....</b>	<b>14</b>
1.5.1    Objektif umum .....	14
1.5.2    Objektif khusus .....	14
<b>1.6    SUMBANGAN DAN KEPENTINGAN KAJIAN.....</b>	<b>15</b>
<b>1.7    SKOP DAN LIMITASI KAJIAN.....</b>	<b>16</b>
<b>1.8    TAKRIFAN ISTILAH.....</b>	<b>17</b>
1.8.1    Kepuasan Kerja .....	17
1.8.2    Amalan Sumber Manusia.....	19



1.8.3	Keseimbangan Tuntutan Kerja-Tanggungjawab Peribadi .....	20
<b>1.9</b>	<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>21</b>
<b>BAB DUA: KAJIAN LEPAS .....</b>		<b>22</b>
<b>2.1</b>	<b>Pengenalan.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.</b>	<b>Deskripsi Kerja.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3</b>	<b>Kepuasan Kerja .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4</b>	<b>Amalan Sumber Manusia.....</b>	<b>29</b>
<b>2.5</b>	<b>Keseimbangan Tuntutan Kerja-Tanggungjawab Peribadi .....</b>	<b>31</b>
<b>2.6</b>	<b>Teori Kepuasan Kerja .....</b>	<b>33</b>
2.6.1	Teori Dua Faktor Herzberg .....	34
2.6.2	Teori Hierarki Keperluan Maslow .....	36
2.6.3	Teori Jangkaan .....	39
2.6.4	Teori Motivasi ERG Alderfer .....	40
<b>2.7</b>	<b>Rumusan .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB TIGA: METODOLOGI KAJIAN .....</b>		<b>42</b>
<b>3.1</b>	<b>Pengenalan.....</b>	<b>42</b>
<b>3.2</b>	<b>Reka Bentuk Kajian .....</b>	<b>42</b>
<b>3.2</b>	<b>Kerangka Konseptual.....</b>	<b>43</b>
<b>3.3</b>	<b>Kaedah Pengumpulan Data .....</b>	<b>44</b>
3.3.1	Populasi dan Sampel Kajian.....	45
<b>3.4</b>	<b>Instrumen Kajian .....</b>	<b>48</b>
3.4.1	Borang Soal Selidik .....	49
<b>3.5</b>	<b>Kesahan dan Kebolehpercayaan (Kajian Rintis) .....</b>	<b>53</b>

<b>3.5</b>	<b>PROSEDUR KAJIAN .....</b>	<b>55</b>
<b>3.6</b>	<b>ANALISIS DATA .....</b>	<b>56</b>
3.6.1	Analisis deskriptif .....	56
3.6.2	Analisis Ujian-T (T-test) .....	56
3.6.3	Ujian Kolerasi Pearson.....	57
<b>3.7</b>	<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>57</b>
<b>BAB EMPAT: ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN .....</b>		<b>58</b>
<b>4.1</b>	<b>Pengenalan.....</b>	<b>58</b>
<b>4.2</b>	<b>ANALISA KEBOLEHPERCAYAAN .....</b>	<b>58</b>
<b>4.4</b>	<b>ANALISIS DATA .....</b>	<b>59</b>
4.4.1	Analisis Taburan .....	59
4.4.2	Analisis Deskriptif .....	63
4.4.3	Analisis Hipotesis .....	65
<b>4.4</b>	<b>RUMUSAN .....</b>	<b>70</b>
<b>BAB LIMA: PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN .....</b>		<b>71</b>
<b>5.1</b>	<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>71</b>
<b>5.2</b>	<b>PERBINCANGAN HASIL DAPATAN KAJIAN.....</b>	<b>71</b>
<b>5.3</b>	<b>CADANGAN .....</b>	<b>77</b>
<b>5.4</b>	<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>78</b>
<b>RUJUKAN .....</b>		<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 1: Statistik Aduan Daripada Tahun 2011-2015 .....</b>	<b>10</b>
<b>Jadual 2: Jadual Penentu Sampel Berdasarkan Jumlah Populasi .....</b>	<b>46</b>
<b>Jadual 3: Jadual Soalan Soal Selidik Berbentuk Positif dan Negatif .....</b>	<b>50</b>
<b>Jadual 4: Bilangan Soalan dan Sumber Soalan Kajian .....</b>	<b>52</b>
<b>Jadual 5: Tahap kebolehpercayaan ujian rintis dengan Nilai Alpha Cronbach .....</b>	<b>55</b>
<b>Jadual 6: Jadual Menunjukkan Kekuatan Perhubungan Pemboleh Ubah .....</b>	<b>57</b>
<b>Jadual 7: Keputusan kebolehpercayaan setiap pemboleh ubah dan dimensi .....</b>	<b>59</b>
<b>Jadual 8: Taburan Responden Berdasarkan Jantina .....</b>	<b>60</b>
<b>Jadual 9: Taburan Responden Berdasarkan Umur .....</b>	<b>60</b>
<b>Jadual 10: Taburan Responden Mengikut Taraf Perkahwinan.....</b>	<b>60</b>
<b>Jadual 11: Bilangan Responden Mengikut Cawangan Bekerja.....</b>	<b>61</b>
<b>Jadual 12: Taburan Responden Berdasarkan Jawatan .....</b>	<b>61</b>
<b>Jadual 13: Status Perkhidmatan Responden .....</b>	<b>62</b>
<b>Jadual 14: Pendapatan Bulanan Responden .....</b>	<b>62</b>
<b>Jadual 15: Tempoh Perkhidmatan Di UUM .....</b>	<b>63</b>
<b>Jadual 16: Analisis Min dan Sisihan Piawai Bagi Setiap Pemboleh Ubah .....</b>	<b>63</b>
<b>Jadual 17: Nilai Skor Pemboleh Ubah Kepuasan Kerja Berdasarkan Item .....</b>	<b>64</b>
<b>Jadual 18: Jadual menunjukkan Deskriptif perbezaan Jantina Terhadap Kepuasan Kerja.....</b>	<b>65</b>
<b>Jadual 19: Hasil Ujian Anova Berdasarkan Umur .....</b>	<b>66</b>
<b>Jadual 20: Ujian T-Test Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan .....</b>	<b>67</b>
<b>Jadual 21: Analisis Ujian ANOVA Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan .....</b>	<b>68</b>

<b>Jadual 22: Analisis Kolerasi Pearson .....</b>	<b>69</b>
---	-----------



## SENARAI RAJAH

<b>Rajah 1: <i>Hierarki Keperluan Manusia</i> .....</b>	<b>37</b>
<b>Rajah 2: <i>Kerangka Konseptual</i> .....</b>	<b>44</b>
<b>Rajah 3: <i>Proses persampelan yang digunakan dalam kajian ini</i> .....</b>	<b>47</b>



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## **SENARAI SINGKATAN**

**BPA**

Biro Pengaduan Umum

**UUM**

Universiti Utara Malaysia

**SPSS**

*Statistical Package for Social Sciences*



**UUM**  

---

**Universiti Utara Malaysia**

## **BAB SATU: PENDAHULUAN**

### **1.1 PENGENALAN**

Isu atau pun permasalahan berkaitan amalan pengurusan sumber manusia dan keseimbangan Tuntutan kerja-Tanggungjawab peribadi terhadap kepuasan kerja bukan lagi merupakan sesuatu yang boleh dipertikaikan. Permasalahan berkaitan isu pengurusan serta kepuasan terhadap kerja ini menjadi perkara yang sensitif. Isu ini turut melibatkan amalan pengurusan sumber manusia oleh setiap organisasi dan boleh menjadi punca pertikaian antara sesama pekerja dan juga pihak majikan. Perbincangan selalu dilakukan di peringkat kementerian dan organisasi-organisasi untuk mencari penyelesaian bagi kedua-dua pihak. Bukan setakat itu sahaja, amalan pengurusan sumber manusia, tanggungjawab dan kepuasan kerja selalu mendapat perhatian media-media utama.

Istilah kepuasan kerja sangat sinonim dengan sesebuah organisasi yang mana, pekerja merupakan sumber terpenting dalam menggerakkan produktiviti dan pengeluaran di sesebuah organisasi untuk mencapai standard kualiti yang telah ditetapkan. Oleh yang demikian, faktor sumber manusia akan meliputi kepuasan kerja dan dapat dilihat antara salah satu faktor yang terpenting dalam pentadbiran dan keharmonian sesebuah organisasi. Kajian lepas, telah menunjukkan persekitaran organisasi akan dipengaruhi oleh pekerja. Menurut Saari & Judge (2004), penggunaan konsep “pekerja gembira meningkatkan produktiviti” dalam sesebuah organisasi adalah salah satu contoh terbaik

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only



## RUJUKAN

- Abdul Kudus, Abu Bakar. (2000). Kepemimpinan Transformasi: Hubungan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Guru. Tesis Masters. Universiti Utara Malaysia.
- Ahmad Shukran (2007). Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin, Pahang Darul Makmur. Universiti Malaysia Sarawak: Projek Sarjana Muda.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid. (1994). *Vision Of Malaysia Public Administration: Selected Speeches Of Tan Sri Dato' Seri Ahmad Sarji Abdul Hamid, Chief Secretary To Government Of Malaysia*. Kuala Lumpur: INTAN.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers: London.
- Babbie, E. R. (1995), *The Practice of Social Research*, USA: Wadworth Publication Corporation.
- Bullock, R. J. (1984). Gainshing: A Few Questions and Fewer Answers. Human Resource Management, 23, 23 - 40.
- Clarke, M. C., Koch, L. C. & Hill, E. J. (2004) 'The work and family interface: Differentiating balance and fit'. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33 (2): 121-140.
- Davis, K. & Newstorm, J.W (1985). *Organizational Behavior: Reading and Exercise (7th Edition)*. New York: McGraw-Hill Book Company, PP. 112.

- Dundas, K. (2008) Work-Life Balance: there is no 'one-size-fits-all' solution. In O'Rourke, K. (Ed.) (2008), *Managing Metters*, New South Wales, Graduate College of Management, Southern Cross University.
- Ewen, R. (1964). Some determinants of job satisfaction: A study of the generality of Herzberg's theory. *Journal of Applied Psychology*, 48(3), 161-163.
- Greenhaus, J. H. Et. al. (2003). The Relation Between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3):510 - 531
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000) 'Reconceptualising the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family'. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1):111-126.
- Gan Siok Hoy. (2011). HRM Practices, Job Satisfaction and Intention to Stay: A Study of Private College in Penang.
- Gowri, R. (2011). The Effect of Human Resource Practices on Employee Retention at Intel. Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Hall, D. T. Et. al. (1970). Personnel factor in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190
- Handoko, T.H. (2004). *Management Personalia sumber manusia*, Alfabeta. Jakarta.
- Heneman, H. G., & Schwab, (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychological*. 20. 129- 141.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Jan/Feb68, Vol. 46 Issue 1, 53-63.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, Autumn, Vol. 3 Issue 2, 18-29.

- Huang, T. (2000). Human resource management practices at subsidiaries of multinational corporations and local firms in Taiwan. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(1), 1-39.
- Jalayer Khalilzadeh, Giacomo Del Chiappa, Jafar Jafari & Hamid Zargham Borujeni. (2013). Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865-882.
- Iqbal, M. Z, Arif. M. I & Abbas, F. (2011). HRM practices in Public and Private Universities of Pakistan: A Comparatice Study. *Internaltional Education Studies*. Vol. 4, No.4.
- Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN
- Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., (1970) “*Determining sample Size for Research Activities*”, Educational and Psychological Measurement.
- Lee, R. dan E.R. Wilbur (1985). “Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction A Multivariate Analysis”. *Human Relations*. 38(8): 781-791.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Dalam M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (1297 - 1349). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E.A. 1968. “Toward a Theory of Task Motivations and Incentives”. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 3. pp. 157-189.

- Lunsford, T.R. & Lunsford, B.R. (1995). The research sample, part I: sampling. *Journal of Prosthetics and Orthotics*, 7(3), 17A
- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur
- Mohamad Nassruddin Ahmad. (2011). The Relationship Between Human Resources Management Practices, Employee Engagement and Intention to Stay Among Manufacturing Technicians.
- Norasmah Othman, Zuraidah Ahmad, & Mohd Izham Mohd Hamzah, (2010) *Pengaruh amalan pengurusan sumber manusia (PSM) terhadap hasil PSM di IPTS bukan bertaraf universiti*. Jurnal Pengurusan, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279
- Pallant (2013). *SPSS Survival Manual : A step by step guide to data analysis IBM SPSS. 5th edition*. Open University Press, McGraw Hill Education.
- Pare. G.. Tremblay, M., & Lalonde, P. (2001). *The role of organizational commitment and citizenship behaviors in understanding relation between human resources practices and turn over intentions of IT Personnel*. Montreal. Canada: Scientific Series.
- Pool, S. W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitutes of leadership, leadership behavior, and work motivation. *Journal of Psychology*, 131, 271-283.

- Rashid, S., Rab, N. L., Anam, I., Hafizah, H. N., Shireen, M., & Somia, Y. (2013). Factors Influencing Job Satisfaction of Employees in Telecom Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(11), 1476-1482.
- Robbins, S.P (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application (7th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rohana Yusof (2003). *Penyelidikan Sains Sosial, Kuala Lumpur*. PTA Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Sazali Mohamad. (2000). Strees motivasi dan kepuasan kerja pegawai Kastam dan Eksais Diraja Selangor. Tesis MsC UUM/INTAN.
- Robbins, S. P (2003). *Business Research Method (9th Ed.)*. New Jersey: Prentice
- Saari, L. M. & Judge, T. A (2004). Employee Atitude And Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Saifuddin Khan Saif, Allah Nawaz, Farzand Ali Jan & Muhammad Imran Khan. (2012). Synthesizing the theories of job satisfaction across the culture / attitudinal dimentions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382-1396.
- Sekaran. U. (2003). *Research Method for Business: A Skill Building Approach (4thed)*. United States: John Wiley & Sons.
- Shaliza Azreen Mustafa. (2007). Aplikasi Ergononlik Dalam Sistem Kerja Untuk Kesejahteraan Motivasi Pekerja Menggunakan Terminal Paparan Visual. Tesis Sarjana Sains. Universiti Sains Malaysia.

- Skirbeck, V. (2003). Age and Individual Productivity: A literature Survey. Max Plank Institute for Demographic Research Germany.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work*. Chicago: Rand McNally
- Steers, R. M. (1988). *Introduction to Organizational Behavior (31d ed.)*. USA: Scott Fresman.
- University Of Essex (2011). Recruitment and Selection: Handbook And Guidance For Recruitment
- V. Vroom (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Watty-Benjamin, W. & Udechukwu, I. (2014). The relationship between HRM practices and turnover intentions: A study of government and employee organizational citizenship behavior in the Virgin Islands. *Public Personnel Management*, 43(1), 58-82.
- Yadav, P. & Singh, J. (2014). Paradigm shift in human resource management in present scenario: Emerging trends. Referred *Journal of CMR College of Engineering & Technology*, 59.